

# Contrat de Professionnalisation des intérimaires **mode d'emploi**



PRO



### ● Qualification visée

Le contrat doit déboucher sur une qualification professionnelle reconnue.

La qualification visée peut être :

- **soit un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP consultable sur [www.cncp.gouv.fr](http://www.cncp.gouv.fr)),**
- **soit une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche. Il s'agit de la convention collective applicable dans la ou les entreprises où sont réalisées les périodes de mission.**

À la signature du contrat de professionnalisation, vous déterminez, avec le salarié et le tuteur que vous avez désigné, en liaison avec le prestataire de formation, les objectifs, le programme, ainsi que les conditions d'évaluation des acquis de la formation.

L'évaluation des acquis de la formation (diplôme, titre professionnel enregistré au RNCP, CQP, contrôle final) doit intervenir pendant la réalisation du contrat.

Lorsque la qualification visée par le contrat est déterminée en référence aux classifications d'une convention collective, une attestation de compétences (certifiant les compétences acquises) est délivrée par le prestataire de formation. Elle est remise à l'intérimaire. Ce document doit lui permettre de capitaliser ses acquis, il est nécessaire qu'il soit le plus précis possible.

### ● Durée du contrat

Le contrat de professionnalisation intérimaire est conclu pour une durée comprise **entre 6 et 24 mois**. Il comporte une ou des périodes de formation externe, une ou des missions d'intérim et, le cas échéant, une ou des périodes de formation en entreprise (facultatives).

### ● Publics

La durée du contrat et de la formation peut être variable selon le public (*cf. tableau page 6*) :

**Public générique** : d'une manière générale, le contrat de professionnalisation concerne les publics suivants :

- jeunes de 16 à 25 ans révolus sans qualification, ou souhaitant compléter leur formation initiale quel qu'en soit le niveau,
- demandeurs d'emploi de plus de 26 ans lorsqu'une professionnalisation est nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi.

**Publics spécifiques** : pour certains publics, les partenaires sociaux ont prévu l'accès à des durées de formation et des durées de contrats plus longues.

### ● Contenu de la professionnalisation

La professionnalisation, pour un salarié intérimaire, comporte des actions de formation (enseignements généraux, professionnels et technologiques) et des périodes d'acquisition de compétences par l'exercice en entreprise utilisatrice d'une ou plusieurs missions en relation avec les qualifications recherchées. Le cas échéant, elle peut comporter de la formation dans l'entreprise utilisatrice et une période de bilan.

#### Formation

##### ● Formation externe (obligatoire)

La formation externe est dispensée par un prestataire de formation enregistré auprès de la Préfecture de Région comme dispensateur de formation (disposant d'un numéro de déclaration d'activité). Elle comprend des enseignements théoriques généraux, professionnels et technologiques. Elle se déroule exclusivement dans des locaux dédiés à la formation.

##### Convention de formation

Une convention de formation signée par l'ETT et le prestataire de formation couvre la période de formation externe.

##### Programme de formation

Un programme de formation modulé en heures décrivant les objectifs, les contenus et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation doit être joint à la convention. Ce programme doit être remis au salarié.

### Durée de la formation externe

- **Pour les contrats de 6 à 12 mois** (voir conditions de public et de validation - *tableau page 6*) :

Cas général :

les actions de formation externe sont d'une durée égale à 15% de la durée totale du contrat sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Si public spécifique ou validation par titre, diplôme ou CQP :

La durée des actions de formation externe peut représenter jusqu'à 25% de la durée du contrat.

- **Pour les contrats de 12 à 24 mois** (voir conditions de public et de validation - *tableau page 6*) :

Pour les publics spécifiques ou validation par titre, diplôme ou CQP :

Les actions de formation externe sont d'une durée comprise entre 25% et 30% de la durée totale du contrat.

Pour les diplômes ou titres inscrits au RNCP dont la formation prévue au référentiel est d'une durée supérieure à 30% de la durée du contrat, la durée des actions de formation externe peut être portée jusqu'à 50% de la durée du contrat.

- **Formation en entreprise utilisatrice (facultative)**

Le contrat de professionnalisation peut comporter une période de formation en entreprise utilisatrice dans la limite de 70 heures. Ces heures s'ajoutent à la durée de la formation externe. Elles peuvent être dispensées en alternance avec les périodes de formation externe et les périodes de mission d'intérim incluses dans le contrat. Elle se déroule dans l'entreprise utilisatrice.

Le prestataire de formation réalisant la formation externe définit le programme et les objectifs de la formation en entreprise en accord avec l'ETT et l'entreprise utilisatrice. Il réalise également une évaluation des acquis de la formation.

La formation est dispensée par le tuteur de l'entreprise utilisatrice.

Pour les périodes de formation en entreprise utilisatrice, une convention tripartite est signée entre vous, l'entreprise utilisatrice et le prestataire de formation.

Un programme de formation décrivant les objectifs et les contenus de la formation en entreprise utilisatrice est joint à la convention tripartite. Ce programme doit être remis au salarié.

### Missions

Pendant les périodes de mission en entreprise utilisatrice, la qualification professionnelle exigée, mention obligatoire du contrat de mission, correspond à l'emploi occupé. Cette qualification peut être différente de la qualification professionnelle pour laquelle le contrat de professionnalisation a été conclu mais doit être en cohérence avec la qualification visée.

**Exemple :** Pendant la durée du contrat de professionnalisation visant une qualification de conducteur de ligne automatisée, l'intérimaire pourra être délégué en tant qu'aide conducteur ligne.

Par ailleurs, les missions proposées dans le cadre du contrat de professionnalisation doivent permettre aux intérimaires de mettre en application les capacités et connaissances acquises en formation.

Les différentes périodes de formation et de mission s'articulent selon le contexte de chaque opération.

### Bilan (facultatif)

Au démarrage du contrat et dans un délai deux mois, un bilan peut être réalisé par un prestataire. Sa durée est de 14 heures maximum.

Ces heures s'ajoutent à la durée des enseignements généraux, professionnels et technologiques prévus au contrat de professionnalisation.

Il doit permettre de :

- 1/ valider la cohérence du contrat proposé et du parcours du candidat,
- 2/ valider que le candidat dispose des pré-requis nécessaires en termes de savoirs et de savoir-faire pour suivre la formation,
- 3/ proposer une adaptation du parcours de formation au profil du candidat si nécessaire.

Le bilan peut être réalisé par :

- le prestataire qui assure la formation externe,
- un prestataire agréé par le FAF.TT au titre du congé de bilan de compétence,
- un prestataire ayant répondu à une ETT au cahier des charges "bilan". Ce prestataire figure alors sur la liste tenue par le FAF.TT.

## Ajustement de la durée de la formation

Dans un délai de 2 mois à compter de la date de signature du contrat, vous avez la possibilité d'examiner avec le titulaire du contrat et son tuteur (de l'ETT) l'adéquation entre le programme de formation et les acquis professionnels du salarié mis en œuvre en situation professionnelle. En cas d'inadéquation, vous pouvez conclure, avec le titulaire du contrat, un avenant au contrat initial modifiant la durée de la formation dans la limite des prises en charge prévues pour ce type de contrat ; cette modification devra faire l'objet d'une demande d'accord auprès du FAF.TT.

Cet ajustement peut être réalisé suite au bilan.

## CHOISIR LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION ADAPTÉ À SON PROJET

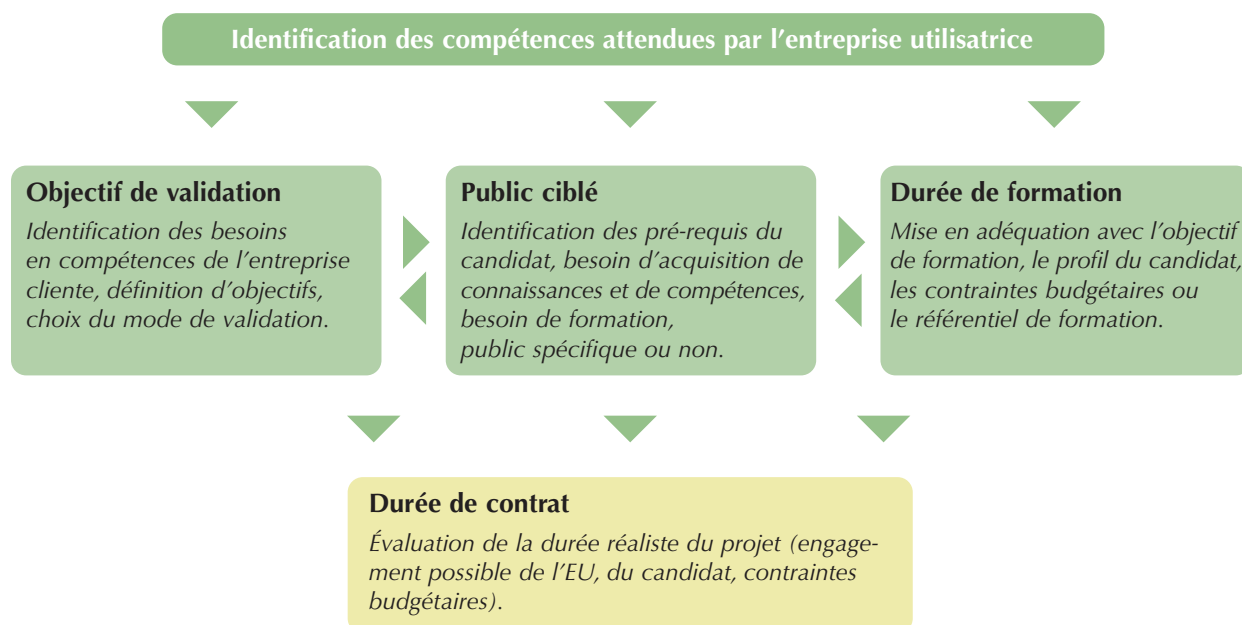
### ● La phase préalable au contrat est décisive

Un contrat de professionnalisation vous engage pour une période de 6 mois minimum.

L'expérience montre que la phase préalable est primordiale et qu'elle vous évitera d'éventuelles déconvenues.

La souplesse du dispositif implique une bonne connaissance de la situation et du besoin justifiant le recours au contrat de professionnalisation. Un diagnostic précis permet de configurer le dispositif pour répondre de manière adaptée aux besoins de l'entreprise utilisatrice et du salarié intérimaire.

Le diagnostic doit tenir compte, a minima, des éléments suivants :



Dès lors que le diagnostic est établi vous pouvez vous reporter au tableau page 6 pour déterminer les caractéristiques de votre contrat de professionnalisation.

● La durée de la formation dépend de la durée du contrat  
OU du public OU du mode de validation

| Durée du contrat                                                                                | de 6 à 12 mois                                   |                                                                                                          | de plus de 12 mois à 24 mois                                                                     |                                                                                                                                                                                       |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Public<br>OU<br>Validation                                                                      | public générique<br>toute validation<br>dont CCN | public spécifique*<br>OU<br>validation diplôme<br>ou titre professionnel<br>inscrit au RNCP**,<br>CQP*** | public spécifique*<br>OU<br>validation diplôme<br>ou titre professionnel<br>inscrit au RNCP, CQP | validation diplôme<br>ou titre professionnel<br>inscrit au RNCP,<br>pour lesquels la durée<br>de formation prévue<br>au référentiel est<br>supérieure à 30%<br>de la durée du contrat |
| % des actions<br>de formation externe                                                           | 15 %<br>durée fixe                               | 15 % à 25 %                                                                                              | 25 % - 30 %                                                                                      | 30 % - 50 %                                                                                                                                                                           |
| Formation externe                                                                               | de 150 h à 275 h                                 | de 150 h à 455 h                                                                                         | de 456 h à 1 092 h                                                                               | de 546 h à 1 820 h                                                                                                                                                                    |
| Formation en<br>entreprise (facultative)                                                        | de 0 à 70 h                                      |                                                                                                          |                                                                                                  |                                                                                                                                                                                       |
| Bilan (facultatif)                                                                              | de 0 à 14 h                                      |                                                                                                          |                                                                                                  |                                                                                                                                                                                       |
| Durée maximum du<br>parcours intégrant F°<br>externe, bilan et F° en<br>entreprise utilisatrice | de 234 h à 359 h                                 | de 234 h à 539 h                                                                                         | de 540 h à 1 176 h                                                                               | de 630 h à 1 904 h                                                                                                                                                                    |

\*public spécifique :

- jeunes et demandeurs d'emploi sortis du système éducatif sans aucun diplôme de l'enseignement secondaire (CAP, BEP, Bac),
- personnes ayant interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur(s) conjoint(e) ou ascendants en situation de dépendance,
- personnes de + de 45 ans sans qualification reconnue ou dont la qualification ne permet pas d'accéder à un emploi ,
- bénéficiaires de l'obligation d'emploi tel que prévus à l'article L323-3 du code du travail dont les travailleurs handicapés,
- personnes éloignées de l'emploi bénéficiant de dispositifs tels que, notamment, le RMI, l'ASS,
- salariés intérimaires reconnus inaptes par le médecin du travail à occuper un emploi correspondant à leur qualification antérieure,
- demandeurs d'emploi ayant obtenu un titre ou un diplôme qui n'offre pas de débouchés sur le bassin d'emploi : le salarié ne doit pas avoir d'expérience en rapport avec le titre ou le diplôme obtenu.

\*\*Répertoire National des Certifications Professionnelles.

\*\*\*Certificat de Qualification Professionnelle.

**Nombre d'heures de formation en fonction de la durée de contrat, du public visé et de la validation :**

| Contrat de 6 à 12 mois |                                   |                        |     |
|------------------------|-----------------------------------|------------------------|-----|
| Nombre<br>de mois      | Contrat de base<br>15% durée fixe | Contrat de + 15% à 25% |     |
| 6                      | 150                               | 150                    | 228 |
| 7                      | 159                               | 159                    | 265 |
| 8                      | 182                               | 182                    | 303 |
| 9                      | 205                               | 205                    | 341 |
| 10                     | 228                               | 228                    | 379 |
| 11                     | 250                               | 250                    | 417 |
| 12                     | 273                               | 273                    | 455 |

| Contrat de plus de 12 à 24 mois |                                                                 |      |             |                                               |                                           |                                                |
|---------------------------------|-----------------------------------------------------------------|------|-------------|-----------------------------------------------|-------------------------------------------|------------------------------------------------|
| Nombre<br>de mois               | Durée de formation<br>de 25 % à 30% public<br>spécifique ou CQP |      | À partir de | Durée de 25% à 50%                            |                                           |                                                |
|                                 | 25 %                                                            | 30 % |             | Durée maxi<br>50% diplôme<br>avec référentiel | Durée maxi<br>CAP/BEP sans<br>référentiel | Durée maxi<br>BACPRO / BTS<br>sans référentiel |
| 12+1 jr                         | 457                                                             | 548  | 549         | 50 %<br>914                                   | plafond<br>914                            | plafond<br>914                                 |
| 13                              | 493                                                             | 592  | 593         | 986                                           | 986                                       | 986                                            |
| 14                              | 531                                                             | 637  | 638         | 1062                                          | 1000                                      | 1062                                           |
| 15                              | 569                                                             | 683  | 684         | 1138                                          | 1000                                      | 1138                                           |
| 16                              | 607                                                             | 728  | 729         | 1213                                          | 1000                                      | 1200                                           |
| 17                              | 645                                                             | 774  | 775         | 1289                                          | 1000                                      | 1200                                           |
| 18                              | 683                                                             | 819  | 820         | 1365                                          | 1000                                      | 1200                                           |
| 19                              | 720                                                             | 865  | 866         | 1441                                          | 1000                                      | 1200                                           |
| 20                              | 758                                                             | 910  | 911         | 1517                                          | 1000                                      | 1200                                           |
| 21                              | 796                                                             | 956  | 957         | 1593                                          | 1000                                      | 1200                                           |
| 22                              | 834                                                             | 1001 | 1002        | 1668                                          | 1000                                      | 1200                                           |
| 23                              | 872                                                             | 1047 | 1048        | 1744                                          | 1000                                      | 1200                                           |
| 24                              | 910                                                             | 1092 | 1093        | 1820                                          | 1000                                      | 1200                                           |



### ● Engagements des parties contractantes

#### Engagement de l'ETT

Pendant la durée du contrat, vous vous engagez à fournir une ou des missions au salarié intérimaire en relation avec l'objectif de professionnalisation visé au contrat.

#### Engagements du salarié

Le salarié intérimaire s'engage à travailler pour le compte de l'ETT dans une ou des entreprises utilisatrices, à suivre la formation prévue au contrat et à se présenter aux évaluations et aux épreuves de validation.

#### Engagements de l'entreprise utilisatrice

Les engagements de l'entreprise utilisatrice pourront être formalisés par une charte de partenariat, véritable cahier des charges de votre projet.

### ● Contrat

Compte-tenu de la relation triangulaire existante, vous concluez différents contrats :

- **Un contrat de professionnalisation** couvrant l'intégralité des périodes de formation et de mission (CERFA disponible sur le site du FAF.TT). Ce contrat est conclu dans le cadre de l'article L 124-21 du code du travail.
- **Un ou des contrats de mise à disposition** avec la (les) entreprise(s) utilisatrice(s) dans la(es)quelle(s) sont réalisées les missions. Toutes les périodes de mission sont précisées au contrat si elles ne sont pas continues.
- **Un ou des contrats de mission** avec le salarié intérimaire correspondant au(x) contrat(s) de mise à disposition.

Pour la période de formation externe et la formation en entreprise, vous établirez un **contrat de mission-formation**.

Pour la période de mission en entreprise utilisatrice, vous établirez un **contrat de mission**.

#### Période d'essai (art L 122-3-2) :

Le contrat comporte une période d'essai. Elle ne peut excéder un jour par semaine dans la limite de :

- deux semaines si la durée du contrat est au plus égale à 6 mois,
- un mois si la durée du contrat est supérieure à 6 mois.

#### Période de suspension du contrat :

Le contrat de professionnalisation peut comporter une période de suspension correspondant à une période de fermeture de l'entreprise utilisatrice. Pour autant, la durée effective du contrat ne doit pas être inférieure à 6 mois.

**Exemple :** un contrat comportant deux semaines de suspension devra avoir une durée minimum de 6 mois et deux semaines.

Dans ce cas vous versez au salarié intérimaire l'indemnité compensatrice de congés payés correspondant aux droits acquis par le salarié.

#### Renouvellement du contrat :

Le contrat de professionnalisation peut être renouvelé une fois dans les cas suivant :

- Échec aux épreuves d'évaluation de la formation
- Maternité
- Maladie
- Accident de travail
- Défaillance du prestataire de formation

### ● Exonération

L'exonération est applicable aux contrats conclus avec les intérimaires de moins de 26 ans et de plus de 45 ans.

Vous bénéficiez d'une exonération des charges sociales patronales (URSSAF sauf FNAL et transport) **sur la partie des salaires n'excédant pas le SMIC pendant toute la durée du contrat.**

### ● Seuils sociaux et fiscaux

Les salariés en contrat de professionnalisation ne sont pas pris en compte dans l'effectif des salariés de l'entreprise de travail temporaire.

Par contre, leurs salaires sont comptabilisés dans la masse salariale pour l'ensemble des taxes dues.

## ● Rupture de contrat

Le contrat de professionnalisation ne peut être rompu avant son terme que dans les cas suivants :

- accord des parties,
- faute grave,
- force majeure.

## ● Rémunération

**Pendant les périodes de formation externe** en organisme de formation et de **formation en entreprise**, la rémunération versée à l'intérimaire est au moins égale à :

|                 | Au moins titulaire d'un bac pro, d'un titre ou diplôme professionnel de même niveau | Autre       |
|-----------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| 26 ans et plus  | SMIC                                                                                |             |
| 21-25 ans       | 80% du SMIC                                                                         | 70% du SMIC |
| Moins de 21 ans | 65% du SMIC                                                                         | 55% du SMIC |

**Pendant les périodes de formation, l'IFM n'est pas due ; l'intérimaire perçoit l'indemnité de congés payés.** La rémunération mensuelle allouée au salarié intérimaire ne peut être inférieure aux minima définis pour les périodes de formation.

**Pendant les périodes de mission**, la rémunération de l'intérimaire est établie conformément aux dispositions de l'article L 124-4-2 du code du travail. L'intérimaire reçoit la rémunération que percevrait dans l'entreprise utilisatrice, après période d'essai, un salarié de qualification équivalente occupant le même poste de travail. L'indemnité de congés payés et l'indemnité de fin de mission sont dues.

**Pour les moins de 26 ans**, sur l'ensemble de la période couverte par le contrat de professionnalisation, le salarié ne peut percevoir, en fonction de son âge et du diplôme déjà obtenu, une rémunération totale inférieure variant entre 55% et 80% du salaire de référence moyen correspondant aux périodes de mission. À la fin du contrat de professionnalisation, vous devez vous assurer de ces dispositions, notamment dans l'hypothèse d'une défaillance de l'entreprise utilisatrice.

**Pour les plus de 26 ans**, le salarié ne peut percevoir sur la durée du contrat une rémunération moyenne inférieure au SMIC.

## ● Frais de transport et d'hébergement

Les frais de transport et d'hébergement occasionnés par la formation sont à la charge de l'ETT selon les règles applicables dans cette dernière.

Ces frais sont imputables sur le plan de formation de l'ETT ou au FPE TT s'ils ne sont pas couverts par la prise en charge forfaitaire du FAF.TT.

## ● Tuteur

### Tuteur de l'ETT

Pour chaque salarié intérimaire en contrat de professionnalisation, vous désignez un tuteur parmi les salariés permanents. Chaque tuteur peut suivre 10 salariés intérimaires au maximum.

#### Rôle du tuteur de l'ETT :

- aider, informer et guider le salarié intérimaire pendant la durée du contrat,
- veiller au respect du planning des formations,
- s'assurer que le salarié intérimaire se présente aux épreuves qui permettent la délivrance de la certification prévue au contrat,
- assurer la liaison avec le ou les prestataires de formation et le ou les tuteurs de l'entreprise utilisatrice.

### Tuteur de l'entreprise utilisatrice :

Un tuteur est désigné au sein de l'entreprise utilisatrice pour chaque salarié intérimaire en contrat de professionnalisation. Un tuteur de l'EU peut suivre 3 salariés en contrat de professionnalisation. Le tuteur de l'entreprise utilisatrice occupe un emploi et dispose d'un niveau de qualification qui doivent être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Il doit également justifier d'une expérience professionnelle de deux ans minimum.

#### Rôle du tuteur de l'EU :

- accueillir le salarié intérimaire,
- contribuer à l'acquisition des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles lors des périodes d'emploi,
- dispenser la formation pratique en entreprise en application de la convention tripartite.

## ● Avant et après le contrat de professionnalisation intérimaire

Le tableau ci-dessous précise les articulations possibles du contrat de professionnalisation intérimaire avec les autres dispositifs de formation financés par la professionnalisation.

Ces articulations sont présentées à titre indicatif et ne doivent pas être systématiques, elles doivent correspondre à des parcours individuels.

| Avant                                                                                                                      | Pendant                          | Après                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>CMFI / CIPI</b>                                                                                                         | Contrat de professionnalisation* | <b>Contrat de professionnalisation</b><br>possible uniquement dans les cas suivants : <ul style="list-style-type: none"><li>- échec aux épreuves d'évaluation,</li><li>- maternité,</li><li>- maladie,</li><li>- accident du travail,</li><li>- défaillance du prestataire de formation.</li></ul> |
| <b>CMJI / CDPI</b><br>Si le CDPI est terminé depuis plus d'un an à la date de démarrage du contrat de professionnalisation |                                  | <b>CDPI</b><br>Si le salarié n'a pas déjà bénéficié d'un CDPI avant le contrat de professionnalisation.<br>Si le CDPI est terminé depuis plus d'1 an à la date de démarrage du contrat de professionnalisation.                                                                                    |
| Autre cas*                                                                                                                 |                                  | Autre cas*                                                                                                                                                                                                                                                                                         |

\*Si le contrat précédant ou suivant le contrat de professionnalisation intérimaire est terminé depuis moins d'un an, le parcours proposé doit être qualifiant.

#### Exemples de parcours qualifiants :

| Contrat 1<br>CMFI / CIPI                                                           | Contrat 2<br>Contrat de professionnalisation                                                                        |
|------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Contrat 1<br>Contrat de professionnalisation                                       | Contrat 2<br>CDPI                                                                                                   |
| Contrat 1<br>Ex. : <i>maçon VRD</i>                                                | Contrat complémentaire dans un même domaine<br>Ex. : <i>conducteur d'engins de chantier</i>                         |
| Contrat validé par convention collective<br>Ex. : <i>magasinier d'entrepôt</i>     | Contrat validé par un diplôme d'état ou un titre professionnel<br>Ex. : <i>CAP conducteur de système industriel</i> |
| Inaptitude médicale à exercer le métier préparé pendant le 1 <sup>er</sup> contrat | Reconversion professionnelle                                                                                        |

## ● Prise en charge de la professionnalisation

Le FAF.TT accepte les contrats conformément aux plafonds du tableau de la page 6 et dans la limite des fonds disponibles et en fonction de la durée des contrats et du public ciblé.